



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el régimen laboral del ejecutor y auxiliar coactivo
b) Del ingreso de personal en el marco de la Ley N° 31131
c) Sobre la determinación de modalidades de trabajo durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19 y otros

Referencia : Oficio N° 024-2021-MPCH/GAF-SGGTH-JAOA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Provincial de Chepen formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Se puede actualmente contratar mediante el Decreto Legislativo N° 1057, por necesidad transitoria, en una plaza de auxiliar coactivo adscrito bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 (nivel F-1) que está vacante por cese?
- b. Si se pudiera actualmente contratar bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por necesidad transitoria del auxiliar coactivo ¿Qué normativa se debería aplicar para el concurso?
- c. ¿De ser posible la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por necesidad transitoria del auxiliar coactivo, hasta cuándo podrá ser efectiva dicha contratación, en vista a la reciente normativa?
- d. ¿El funcionario con factores de riesgo podría realizar funciones presenciales señalada en los instrumentos de gestión de la entidad? De no ser posible ¿Podría delegar funciones presenciales a otro servidor ya sea, funcionario o servidor subordinado de la entidad?
- e. ¿Se puede delegar las funciones presenciales del Ejecutor Coactivo a otro servidor, como el Auxiliar Coactivo en vista a su asignación de trabajo remoto?
- f. ¿Desde qué fecha es posible asignar trabajo remoto en las entidades públicas? Y ¿Qué presupuestos debe considerar la entidad para asignar trabajo remoto a los servidores?
- g. Aquellos trabajadores que tienen factor de riesgo y no se les hubiere asignado trabajo remoto, a su vez, no asisten a la entidad ¿Estarían en el supuesto de suspensión imperfecta? ¿Tendrían que recuperar las horas que dejaron de asistir hasta que se reincorporen o se les asigne trabajo remoto?
- h. ¿Cuál sería la metodología, documento idóneo y/o procedimiento necesario para validar el trabajo remoto validar?
- i. ¿Qué tipo de capacitaciones o que requisitos tendrían que contener estas, para que puedan ser materia de compensación por las horas que dejaron de asistir a la entidad?



II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el régimen laboral del ejecutor y auxiliar coactivo

- 2.4 El Texto Único Ordenado de la Ley N° 26979 - Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, aprobado mediante Decreto Supremo N° 018-2008-JUS, establece en su artículo 7 que la designación del ejecutor y del auxiliar coactivo se efectúa mediante concurso público de méritos y que ambos ingresan como servidores civiles de la entidad a la cual representan, ejerciendo su cargo a tiempo completo y dedicación exclusiva.
- 2.5 Por su parte, la Ley N° 27204 precisa que el ejecutor y auxiliar coactivo son servidores civiles nombrados o contratados, según el régimen laboral de la entidad a la que representan, y que su designación, en los términos señalados en el artículo 7 de la Ley N° 26979, no implica que dichos cargos sean de confianza.
- 2.6 Atendiendo a lo señalado, podemos colegir que las normas acotadas no han establecido un régimen específico para quienes ocupan los cargos de ejecutor y auxiliar coactivo. Por tanto, les corresponderá el régimen de la entidad en la que presta servicios (Decreto Legislativo N° 276 o 728), orientándose, según el legislador, a que dichas personas se vinculen al Estado de manera indefinida.
- 2.7 Sobre la delegación de funciones al auxiliar coactivo, nos remitimos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 1204-2018-SERVIR7GPGSC](#), a través del cual se señaló – entre otros que el ejercicio de la función de auxiliar coactivo, así como la delegación de funciones que se le asignen, deben enmarcarse dentro del principio de legalidad, así como del Texto Único Ordenado de la Ley N° 26979 - Ley del procedimiento de ejecución coactiva, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2008-JUS. En los casos de inobservancia del principio de legalidad, la entidad respectiva deberá deslindar responsabilidad, conforme al caso en concreto.



Alcances de la Ley N° 31131 sobre los contratos administrativos de servicios

- 2.8 Respecto a este punto, es preciso remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC](#), a través del cual se señaló lo siguiente:

“Sobre el ingreso de personal en el marco de la Ley N° 31131

2.15 *Si bien el artículo 4 de la Ley N° 31131 establece una regla general de prohibición de ingreso al RECAS, de una interpretación sistemática de dicho artículo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, podemos identificar que la norma permite tres excepciones: i) CAS Confianza; ii) Necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.*

2.16 *A efectos de definir quiénes se encuentran en la primera excepción a la regla general de prohibición de ingreso al RECAS, por tener la condición de «CAS Confianza», nos remitimos a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849⁵, la cual establece la posibilidad de celebrar contratos administrativos de servicios sin concurso público previo con aquellas personas destinadas a ocupar puestos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad tengan reconocida expresamente la condición de funcionario público, servidor de confianza y/o directivo superior de libre designación y remoción.*

Por lo que, en estricta aplicación del artículo 4 de la Ley N° 31131, los puestos mencionados en el párrafo precedente podrán seguir siendo cubiertos a través del RECAS a plazo determinado.

2.17 *Como segunda excepción, el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057 contempla el uso de contratos administrativos de servicios a plazo determinado para labores de necesidad transitoria. Para tal efecto, conviene recordar que al existir una regla general de prohibición de ingreso de personal al RECAS establecida en norma con rango de ley, la excepcionalidad de la necesidad transitoria debe encontrarse prevista en otra norma del mismo rango.*

2.18 *De tal modo, aquellas entidades que amparadas en norma con rango de ley cuentan con autorización excepcional para la contratación administrativa de servicios y podrán dar cumplimiento al mandato legal e incorporar personal bajo el RECAS a plazo determinado en tanto se encuentre vigente la necesidad transitoria que dio origen a la contratación.*

2.19 *Respecto a la contratación administrativa de servicios a plazo determinado por suplencia, esta debe ser entendida como aquella destinada a reemplazar la ausencia temporal del titular de un puesto (licencia, vacaciones). Es decir, habilitaría a la entidad a contratar bajo el RECAS – previo concurso público– a personal que desarrolle las funciones de un puesto en tanto culmine la situación que dio origen a la ausencia temporal de su titular.”*

- 2.9 En ese sentido, a partir del 10 de marzo de 2021 se prohíbe la celebración de nuevos contratos administrativos de servicios, lo que acarrea el impedimento de convocar nuevos procesos de

selección, salvo que estos sean destinados al desarrollo de labores de necesidad transitoria o suplencia.

Así, la contratación a plazo determinado por necesidad transitoria, al tratarse de una excepción contenida en norma con rango de ley, la excepcionalidad deberá encontrarse en otra norma del mismo rango.

- 2.10 Finalmente, cabe señalar que las entidades públicas deberán evaluar mecanismos alternativos para cubrir las necesidades de servicios que se presenten -a modo de ejemplo- acciones de desplazamiento.

Sobre la determinación de la modalidad de trabajo aplicable durante la emergencia sanitaria producida por la COVID-19

- 2.11 Como producto de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Estado de Emergencia Nacional se promulgaron los Decretos de Urgencia N° 026-2020¹ y 029-2020², los cuales contienen diversas medidas para facilitar la continuación de las actividades laborales en el Sector Público procurando que la presencia de los servidores civiles -indistintamente de su régimen laboral- en los centros de trabajo se reduzca al mínimo indispensable³.
- 2.12 Para no interrumpir la prestación de servicios se creó el trabajo remoto⁴ como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.
- 2.13 Adicionalmente, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto, o no cuenten con acceso a los medios digitales que le permitan laborar a distancia o que, una vez levantado el aislamiento social obligatorio (cuarentena), su pertenencia a grupos de riesgo les impida efectuar prestación presencial de servicios.
- 2.14 De igual modo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad y, a la vez, reduciendo las oportunidades de contagio de los servidores.
- 2.15 La mecánica operativa de las modalidades de trabajo mencionadas han sido explicadas por SERVIR a través de la [«Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19» versión 3](#), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE⁵.
- 2.16 Finalmente, cabe indicar que cada entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, para ello, deberá tener en cuenta las

¹ Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de marzo de 2020.

² Publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2020.

³ Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁴ Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

⁵ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 21 de enero de 2021.

normas vigentes que regulan el Estado de Emergencia Nacional y la relación de actividades autorizadas.

- 2.17 Sin perjuicio a ello, SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o, en su defecto, el trabajo en modalidades mixtas.

De la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505

- 2.18 Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000270-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se señaló, lo siguiente:

“3.1 A través de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505 se habilita a las entidades públicas para asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores, indistintamente de su régimen laboral, según la según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. No obstante, dicha medida no puede implicar la variación de la contraprestación.

3.2 Dicha medida tiene por finalidad asegurar la continuidad laboral de aquellos servidores que, debido a su condición de vulnerabilidad frente al COVID-19 y a la naturaleza de sus funciones no les fuera posible realizar trabajo presencial ni remoto, a efectos de otorgarles funciones que sí pudieran realizar a través de esta última modalidad (trabajo remoto), así como para que la entidad pueda disponer la asignación de personal en las áreas en las que requirieran mayor concentración de personal como consecuencia de la coyuntura vigente y de acuerdo a la necesidad del servicio.

3.3 A través de la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”, se desarrollan normas complementarias para el desarrollo del trabajo remoto establecido en el Decreto Legislativo N° 1505. Asimismo, dentro de sus disposiciones, se establece que, para dicha modalidad de trabajo, la entidad puede efectuar la variación excepcional de funciones del servidor regulada en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1505. Lo anterior, con el fin de evitar, en los casos que fuera posible, que los servidores continúen acumulando horas por la licencia con goce de haber compensable.”

Sobre compensación de horas en los casos de licencia con goce de remuneraciones otorgada en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19

- 2.19 Para la compensación de horas en los casos de licencia con goce de haber compensable se debe considerar las disposiciones establecidas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505⁶, el cual ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021⁷, publicado en el diario oficial El Peruano, el 24 de junio de 2021.

⁶ En virtud del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 139-2020, se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 hasta el 28 de julio de 2021; y, posteriormente, mediante la Primera Disposición Final Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 055-2021, se dispuso que el Decreto legislativo N° 1505 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

⁷ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.

- 2.20 Como consecuencia de las modificaciones realizadas al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, a partir del 25 de junio de 2021, la compensación de las horas no laboradas por los servidores que estuvieron con licencia con goce de haber se debe realizar cuando dichos servidores se reincorporen al trabajo; asimismo, se deberán tener en cuenta los nuevos mecanismos de compensación ahí establecidos.
- 2.21 De acuerdo con lo señalado, actualmente, los mecanismos de compensación establecidos en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 son los siguientes:

Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505	
4.1	<p>Los/as servidores/as civiles que durante la Emergencia Sanitaria se encuentran desarrollando labores bajo la modalidad presencial, pueden realizar la recuperación de horas bajo la modalidad de trabajo remoto o una modalidad mixta; para efectos de lo cual, a solicitud de los mismos, excepcionalmente la entidad podrá asignar adicionalmente funciones distintas a las funciones propias del servidor.</p> <p>Para el caso de los/as servidores/as civiles a los/las que hubiera sido otorgada la citada licencia con goce de remuneraciones y que luego se hubieran reincorporado mediante la modalidad de trabajo remoto, pueden efectuar la recuperación de las horas no laboradas mediante la modalidad de trabajo remoto. Excepcionalmente, en el marco de la recuperación realizada mediante trabajo remoto, resulta posible la asignación adicional de funciones distintas a las funciones propias del servidor.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el/la servidor/a civil puede optar por emplear adicionalmente otro mecanismo compensatorio a efectos de reducir el tiempo de compensación correspondiente, inclusive durante la Emergencia Sanitaria.</p>
4.2	<p>La cantidad mínima de horas de recuperación diarias deberá ser fijada por cada entidad tomando en cuenta variables como: el horario de ingreso, la jornada laboral establecida, la hora de inicio/fin de la inmovilización social obligatoria, las condiciones médicas del/la servidor/a civil, su condición de discapacidad o la del familiar que se encuentra bajo cuidado y el tiempo necesario para que el/la servidor/a civil retorne a su domicilio, si es mujer gestante, si el/la servidor/a civil tiene a su cargo hijos/as en edad escolar o si tiene bajo su cuidado a personas adultas mayores, así como la conciliación familiar y laboral. Dicha recuperación de horas puede efectuarse de forma presencial o a través de la ejecución de trabajo remoto.</p>
4.3	<p>Las horas de capacitación ejecutadas fuera de la jornada de trabajo a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria, ya sean financiadas por la entidad, gestionadas por ésta a través de becas, o financiadas por cuenta propia de los/las servidores/as civiles, serán consideradas como una forma de compensación siempre que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales, funciones asignadas, o a temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta como temas referidos al sector salud, competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial), conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización; o a temas referidos a los sistemas administrativos o a las materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía,</p>

	<p>gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial).</p> <p>La compensación será válida en tanto la oficina de recursos humanos, de manera previa o posterior al desarrollo de la capacitación, verifique el cumplimiento de la alineación, siempre que estas se hayan ejecutado en el periodo de la Emergencia Sanitaria.</p>
4.4	<p>Las horas de labores desarrolladas mediante trabajo remoto, durante el descanso físico semanal y en el marco de la Emergencia Sanitaria, serán consideradas como horas en sobretiempo para efectos de la compensación a la que se refiere el presente artículo, siempre que tengan carácter voluntario y cuenten con autorización del jefe inmediato. Las horas de labores señaladas no deben haber sido compensadas con descanso físico en su debida oportunidad.</p>

- 2.22 Es preciso señalar que, en caso el servidor se encuentre realizando trabajo remoto y este opte por realizar la compensación de la LCGH también bajo la misma modalidad de trabajo, corresponderá a la entidad determinar a cuántas horas de trabajo equivaldrán las labores adicionales que se le asignen al servidor.
- 2.23 En ese marco, cada entidad deberá evaluar los casos en concreto a efectos de determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

Sobre las acciones de capacitación como mecanismo para la devolución de horas de licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

- 2.24 Es oportuno recordar que este tema fue objeto de análisis anteriormente en el [Informe Técnico N° 001171-2020-SERVIR-GPGSC](#), en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 La devolución de horas por la licencia con goce de haber compensable a través de capacitaciones se rige por lo establecido en el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, vigente desde el 12 de mayo de 2020.

3.2 Las acciones de capacitación deberán reunir de manera conjunta las condiciones descritas en el numeral 2.6 de este informe. Bastará la ausencia de una de dichas condiciones para que la capacitación deje de ser considerada para la devolución de horas.

3.3 Los servidores que se encuentran bajo licencia con goce de haber compensable pueden ser beneficiarios de las acciones de capacitación canalizadas por la entidad.

3.4 Resaltamos que bajo ningún supuesto serán consideradas para la compensación de horas aquellas acciones de capacitación gestionadas directamente por los servidores.”

- 2.25 Sin embargo, no se debe pasar por alto que los informes técnicos que SERVIR emite se rigen por el principio de legalidad⁸ y, por lo tanto, la opinión técnica que brindamos puede variar

⁸ Se debe tener presente el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 –aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS– que establece, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual «Las autoridades administrativas

ante la modificación del marco legal que regula un asunto determinado, correspondiendo que actualicemos el criterio desarrollado.

- 2.26 Así tenemos que el informe técnico en mención tomó como base legal el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505. Sin embargo, este fue modificado por la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 2.27 De modo que, estando al nuevo marco legal, los servidores públicos pueden devolver las horas de licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional a través de acciones de capacitación; siempre que la Oficina de Recursos Humanos, antes del inicio de la capacitación o luego de concluida esta, verifique que reúne las siguientes condiciones:

FINANCIAMIENTO	TEMÁTICA	FECHA DE CAPACITACIÓN
<ul style="list-style-type: none">▪ Financiada por la entidad▪ Beca gestionada por la entidad▪ Financiada por cuenta propia del servidor	<ul style="list-style-type: none">▪ Objetivos institucionales▪ Funciones asignadas▪ Temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o derivados:<ul style="list-style-type: none">– Sector salud– Competencias (trabajo en equipo, planificación, organización, gestión del tiempo, liderazgo, comunicación, seguimiento y monitoreo, innovación o creatividad, entre otros que faciliten la gestión del trabajo en modalidad remota, mixta o presencial)– Conocimientos y/o habilidades tecnológicas, digitales o de virtualización– Temas referidos a los sistemas administrativos– Materias transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil (integridad, calidad de servicio a la ciudadanía, gobierno y transformación digital, derechos humanos, interculturalidad, género, y desarrollo territorial)	Durante la Emergencia Sanitaria (a partir del 12 de marzo de 2020)

deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas».

Así, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública solo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.



III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo establecido en las Leyes N° 26979 y N° 27204, tanto el ejecutor como el auxiliar coactivo se incorporan mediante concurso público y se encuentran sujetos al régimen laboral de la entidad de manera indefinida.
- 3.2 Por otra parte, conforme a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC](#), a partir del 10 de marzo de 2021 se prohíbe la celebración de nuevos contratos administrativos de servicios, lo que acarrea el impedimento de convocar nuevos procesos de selección bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, salvo que estos sean destinados al desarrollo de labores de necesidad transitoria o suplencia.
- 3.3 Con la finalidad de no interrumpir la prestación de servicios, durante el Estado de Emergencia Nacional, se creó el trabajo remoto como una modalidad alternativa que permite laborar desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, reduciendo el riesgo de contagiarse del SARS-CoV-2 y desarrollar la COVID-19.
- 3.4 Además, se previó también el otorgamiento licencia con goce de haber compensable a aquellos servidores que desempeñen puestos incompatibles con el trabajo remoto. Asimismo, surgió el trabajo en modalidades mixtas como una combinación del trabajo presencial, trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable para facilitar la organización de las labores de la entidad.
- 3.5 Cada entidad tiene la potestad de determinar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, para ello, deberá tener en cuenta las normas vigentes que regulan el Estado de Emergencia Nacional y la relación de actividades autorizadas.
- 3.6 SERVIR -como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos- exhorta a priorizar el trabajo remoto reduciendo la prestación presencial de servicios a la menor cantidad de puestos posible.
- 3.7 Sobre la variación de funciones a los servidores civiles prevista en el Decreto Legislativo N° 1505 nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000270-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar con mayor detalle.
- 3.8 Para la compensación de horas en los casos de LCGH se debe considerar las disposiciones establecidas en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, el cual ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 055-2021.
- 3.9 Como consecuencia de las modificaciones realizadas al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, a partir del 25 de junio de 2021, la compensación de las horas no laboradas por los servidores que estuvieron con licencia con goce de haber se deben realizar cuando dichos servidores se reincorporen al trabajo.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.10 Cada entidad deberá evaluar los casos en concreto a efectos de determinar el mecanismo de compensación aplicable a sus trabajadores, según lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.
- 3.11 Con la modificación del numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, corresponde actualizar el criterio contenido en el [Informe Técnico N° 001171-2020-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.12 Los servidores públicos pueden emplear acciones de capacitación para devolver las horas de licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional siempre que la Oficina de Recursos Humanos verifique que la capacitación reúne las condiciones establecidas en el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505 y resumidas en el cuadro contenido en el numeral 2.27 del presente informe.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **PXJQ0MB**